

# **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang**

**Angelita Putirulan<sup>1)</sup>, Ignatius Ario Sumbogo<sup>2)</sup>**

*Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi Universitas Kalbis*

*Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210*

*Email Korepondensi: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id*

**Abstract:** *This study aims to determine the direct effect of Work-life balance on employee productivity, as well as the indirect effect of Work-life balance on employee productivity through motivation. The sampling technique in this study used non-probability sampling. This study uses a quantitative approach. The research method used in this research is path analysis with a regression technique where data collection is done by distributing questionnaires to 41 employees of PT. PLN Nusantara Power up Muara Karang. Data analysis used is the classical assumption test and hypothesis testing using the t (partial) test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the questionnaire were tested using the SPSS version 26 program. The path analysis results showed that the direct path Work-life balance had a significant effect on productivity by 0.467 or 46.7%, the remaining 53.3% was influenced by other factors, while the indirect path analysis showed that Work-life balance had no effect on productivity through motivation of 375 or 37.5%, the remaining 62.5% were influenced by other factors outside this model.*

**Keyword:** *Work-life balance, motivation, work productivity.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung Work-life balance terhadap produktivitas karyawan, serta pengaruh tidak langsung work-life balance terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan teknik regresi dimana pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 41 karyawan PT. PLN Nusantara Power up Muara Karang. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji t (partial) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil kuesioner tersebut diuji dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa work-life balance jalur langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sebesar 0,467 atau 46,7% sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa Work-life balance tidak berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi sebesar 0,375 atau 37,5% sisanya 62,5% dipengaruhi faktor lain diluar model ini.*

**Kata Kunci:** *Work-life balance, Motivasi, Produktivitas Kerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

Work-life balance telah menjadi isu yang semakin krusial dalam dunia kerja modern karena perubahan pola hidup, tekanan pekerjaan yang tinggi, dan tantangan lainnya yang dihadapi oleh karyawan. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai work-life balance di Indonesia, karena

peneliti menyadari bahwa masih sedikitnya perusahaan di Indonesia yang memprioritaskan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi karyawannya. Perusahaan yang baik akan berusaha menciptakan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya. Dengan keseimbangan kerja yang baik, kesehatan mental karyawan menjadi lebih baik dan

karyawan akan merasa lebih bahagia. Ketika pekerja bahagia, maka akan lebih mudah bagi karyawan mencapai produktivitas terbaiknya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang berperan sebagai penggerak untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, operasional bisnis tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam semua bisnis dan organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan bisnis. Perusahaan perlu mempertimbangkan work-life balance ketika merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas tenaga kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik mengarah pada semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab keseluruhan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (Turangan et al., 2022).

Work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan atau tingkat kepuasan yang dimiliki seorang karyawan dalam kaitan dengan kehidupan keluarga dan karir pribadinya (Kalliath, T., & Brough, 2008). Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga telah menjadi tantangan besar bagi hampir setiap organisasi. Pada tahun 2004 survei yang dilakukan oleh community business melaporkan bahwa dari 1.000 responden sekitar 75% mengalami stres dan mengeluh tentang keseimbangan yang tidak sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kamran et al., 2014). Peningkatan stress dapat dengan cepat menyebabkan produktivitas yang buruk, semangat kerja karyawan yang rendah dan motivasi yang menurun.

Motivasi adalah komponen yang menggambarkan ikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan

dan keterlibatan didalamnya (Saleh & Utomo, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang membuat cenderung lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dibandingkan memiliki tingkat motivasi yang rendah. Misalnya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering mencari alasan untuk bolos kerja, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan tetap bekerja dan merasa bagian dari perusahaan.

Produktivitas adalah rasio antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan aktivitas. Produktivitas mengarah pada efektivitas menghasilkan produk atau jasa. Menurut (Hery, 2019) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memaksimalkan keunggulan infrastruktur atau fasilitas yang ada dengan menawarkan output dan input yang optimal.

PT. PLN Nusantara Power up Muara Karang merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang pembangkit listrik. Didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan kapasitas pembangkit yang dikelola sebesar 18.258 MW yang tersebar di seluruh Indonesia. Work-life balance menjadi perhatian perusahaan di BUMN PT PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Perusahaan ini mempunyai perhatian untuk membangun Work-life balance supaya karyawan lebih bahagia teori (Kuswibowo, 2020) karyawan lebih bahagia lebih termotivasi dan produktivitas yang meningkat.

Peneliti melakukan pra-survey dengan metode penelitian lapangan. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 41 karyawan PT.

PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Berikut adalah hasil pengolahan data primer yang meliputi variabel work-life balance, motivasi, produktivitas kerja:

Tabel 1 pra-survey work-life balance

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja.	51,2 %	48,8%
2.	Saya lebih sering menghabiskan waktu berada di tempat kerja daripada di rumah.	90%	10%
3.	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi.	51,2%	48,8%
4.	Saya sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi.	48,8%	51,2%
5.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga & pribadi.	100%	

(Sumber hasil pengolahan data kuesioner pra-survey oleh peneliti, 2023)

Tabel 1 memperlihatkan kondisi mengenai *Work-life balance* pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 48,8% karyawan merasa tidak cukup waktu untuk keluarga setelah bekerja. 90% merasa mereka menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada di rumah. Hingga 51,2% dengan mudah membagi waktunya antara pekerjaan kantor dan pekerjaan pribadi, sementara 48,8% mengatakan mereka dengan mudah membagi waktunya antara pekerjaan kantor dan pekerjaan pribadi. 48,8% karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan pekerjaan pribadi, sedangkan 51,2% karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan pekerjaan pribadi. 100% mengatakan mereka tiba di tempat kerja tepat waktu

terlepas dari masalah keluarga dan pribadi.

Tabel 2 pra-survey motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mendapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima dan bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan.	43,9%	56,1%
2.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	100%	
3.	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan.	55%	45%
4.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.	48,8%	51,2%
5.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	48,8%	51,2%

(Sumber hasil pengolahan data kuesioner pra-survey oleh peneliti, 2023)

Tabel 2 memperlihatkan kondisi mengenai motivasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 56,1% karyawan merasa tidak mendapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima dan bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan. Sebanyak 100 % karyawan merasa Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebanyak 45% Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan sedangkan 55% menyatakan Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan. Sebesar 48,8% karyawan merasa perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. sedangkan

51,2% karyawan merasakan sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi. Sebanyak 48,8% Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3 pra-survey produktivitas kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya dapat melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	51,2 %	48,8%
2.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	79,9%	20,1%
3.	Saya selalu mengusahakan yang terbaik setiap mengerjakan sesuatu	51,2%	48,8%
4.	Semangat kerja yang saya miliki penting sebagai salahsatu hal untuk memajukan perusahaan	48,8%	51,2%
5.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan	74%	26%

(Sumber hasil pengolahan data kuesioner pra-survey oleh peneliti, 2023)

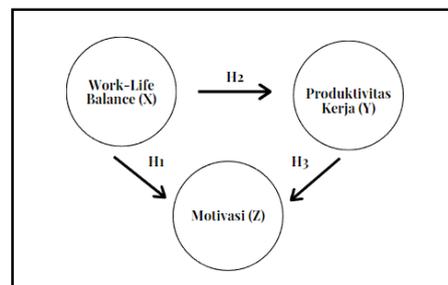
Tabel 3 memperlihatkan kondisi mengenai produktivitas pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Pra survey ini diperoleh dengan menyebarkan ke 41 responden. Responden adalah karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 41 responden, 51,2% karyawan Saya dapat melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Sebanyak 79,9% karyawan merasa selalu datang tepat waktu ke tempat kerja. Sebanyak 51,2% karyawan merasa selalu mengusahakan yang terbaik setiap mengerjakan sesuatu. Sebesar 48,8% karyawan merasa semangat kerja yang saya miliki penting sebagai salahsatu hal untuk memajukan perusahaan. sedangkan 74% karyawan merasa selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Maka dari itu work-life balance perlu ditingkatkan untuk mencapai

produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan motivasi karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan permasalahan yang ditemukan antara lain. Pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi karyawan, pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini memiliki model konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 model konseptual penelitian

Gambar 1 menunjukkan model konseptual mengenai menguraikan hubungan pengaruh langsung antara variabel *work-life balance* (X) terhadap variabel motivasi (Z). Selain itu juga terdapat pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) serta pengaruh motivasi (Z) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai subjek populasi merupakan karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Muara Karang berjumlah 41 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan Non- probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Untuk uji yang dilakukan dalam penelitian ini

menggunakan analisis jalur, diuji dengan SPSS versi 26.

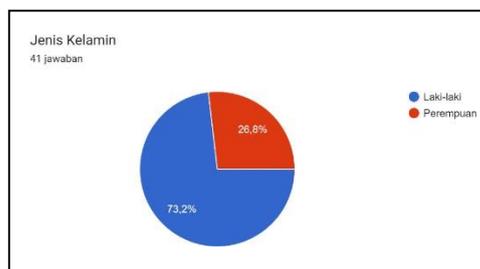
1. Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reabilitas;
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas;
3. Uji Hipotesis: Uji T, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji Analisis Jalur.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan pada 41 karyawan dengan menggunakan Teknik non-probabilty sampling. Pengumpulan data ini adalah jenis kelamin, lama bekerja, dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

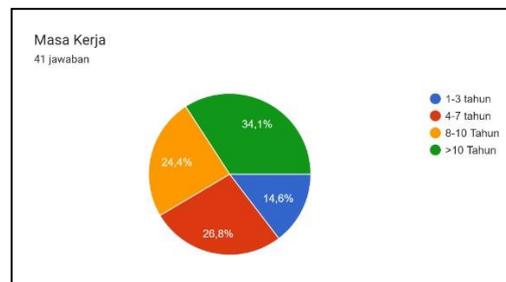
##### 1. Jenis Kelamin



Gambar 2 karakteristik responden

Berdasarkan gambar 2 diatas deskripsi karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 41 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 (73,2%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 (26,8%).

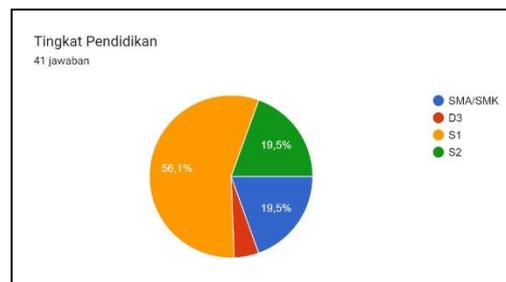
##### 2. Lama Bekerja



Gambar 3 karakteristik responden

Gambar 3 yakni deskripsi karakteristik berdasarkan lama bekerja dari 41 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang telah lama bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 6 orang (14,6%), responden yang telah lama bekerja selama 4-7 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), responden yang telah lama bekerja selama 8-10 tahun sebanyak 10 orang (24,4%), responden yang telah lama bekerja selama >10 tahun sebanyak 14 orang (34,1%).

##### 3. Latar Belakang Pendidikan



Gambar 4 karakteristik responden

Berdasarkan gambar 4.3 yakni deskripsi karakteristik berdasarkan latar belakang Pendidikan dari 41 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa

responden yang berlatar belakang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang (19,5%), responden berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 2 orang (4,9%), responden berlatar belakang Pendidikan S1 sebanyak 23 orang (56,1%), responden berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 8 orang (19,5%). Dari data tersebut, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden kuesioner adalah karyawan berlatar belakang Pendidikan S1.

## B. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk dapat menentukan apakah data yang dihasilkan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Pada tahap ini, peneliti akan menguji apakah pernyataan yang telah disusun dalam kuesioner memberikan hasil yang valid dan reliabel. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas

Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item setiap variabel, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r$  table pada tingkat signifikasnsi 0,05. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, item dapat dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2018, p. 21).

Berdasarkan uji validitas pada indikator variabel *work-life balance* (X), motivasi (Z), produktivitas kerja (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $N = 41$  yaitu sebesar 0,308. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau dapat diterima.

## 2. Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Work-life Balance, Motivasi, Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life balance	0,925	Reliabel
Motivasi	0,909	Reliabel
Produktivitas kerja	0,959	Reliabel

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dengan menggunakan metode cronbach's alpha, mengenai variabel Work-life balance cronbach's alpha menghasilkan nilai alpha sebesar 0,925 sehingga semua pernyataan kuesioner variabel work-life balance dikatakan reliabel. Variabel motivasi menghasilkan nilai alpha sebesar 0,909 sehingga semua pernyataan kuesioner variabel motivasi dikatakan reliabel. Variabel produktivitas kerja menghasilkan nilai alpha sebesar 0,959 sehingga semua pernyataan variabel produktivitas kerja dikatakan reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02891599
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.107
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Pada tabel 8 diketahui besar dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,059 > 0,05$ . Maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

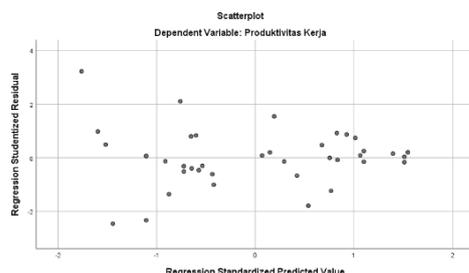
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
1	Work-life balance	.591 1.691
	Motivasi	.591 1.691

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas, dari hasil uji tersebut diperoleh nilai inflation factor (VIF) sebesar 1,691 pada variabel Work-life balance (X), Motivasi (Z) dengan nilai tolerance sebesar 0,591. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah karena hasil VIF  $1,691 < 10$  dan tolerance  $0,591 > 0,1$ .

## 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 5 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil output disimpulkan bahwa data tidak mengandung heterokedastisitas, hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar

tidak mengumpul dan menyebar diatas dan dibawah sumbu 0.

## C. Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T Jalur 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	26,985	7,896		3,417	,001
	X	,606	,121	,625	4,998	,000

a. Dependent Variable: Z

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

T hitung *work-life balance* (X)  $> T$  tabel ( $4,998 > 2,024$ ). Sig *work-life balance* (X)  $> 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Artinya secara partial variabel *Work-life balance* (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 8 Hasil Uji T Jalur 2

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	28,140	6,633		4,242	,000
	X	,438	,115	,565	3,820	,000
	Z	,154	,118	,194	1,309	,199

a. Dependent Variable: Y

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

T hitung *work-life balance* (X)  $> T$  tabel ( $3,820 > 2,024$ ). Sig *work-life balance* (X)  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Artinya secara partial variabel *work-life balance* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

T hitung motivasi (Z)  $< T$  tabel ( $1,309 < 2,024$ ). Sig motivasi (Z)  $> 0,05$  ( $0,199 > 0,05$ )

Artinya secara partial variabel motivasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## 2. Uji Regresi linear berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Jalur 1

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	26,985	7,896
	X	,606	,121

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Konstanta (a) sebesar 26.985. Didapat bahwa nilai konstanta tersebut positif, yang berarti menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel independent Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien Work-life balance (X) sebesar 0,606. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Work-life balance, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Jalur 2

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	28,140	6,633
	X	,438	,115
	Z	,154	,118

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Konstanta (a) sebesar 28.140. Dapat dilihat bahwa nilai konstanta tersebut positif, yang berarti menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel independent Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien Work-life balance (X) sebesar

0,154. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Work-life balance, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Jalur 1

Model	Model Summary		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,375

a. Predictors: (Constant), X

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,390. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Work-life balance dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi variabel *work-life balance* sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Jalur 2

Model	Model Summary		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	,702 <sup>a</sup>	,493	,467

a. Predictors: (Constant), Z, X

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,493. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *Work-life balance* dan motivasi. Koefisiendeterminasi variabel *Work-life balance* dan motivasi sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

#### 4. Uji Jalur

Tabel 13 Hasil Uji Jalur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	26,985	7,896		3,417	,001
	X	,606	,121	,625	4,998	,000

a. Dependent Variable: Z

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Berdasarkan tabel Dalam koefisien jalur dari variabel Work-life balance (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z) terdapat nilai Beta pengaruh langsung sebesar 0.625 dan diketahui bahwa nilai signifikansi dari satu variable yaitu X = 0.000, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi persamaan I, Yakni Variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 14 Hasil Uji Jalur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	28,140	6,633		4,242	,000
	X	,438	,115	,565	3,820	,000
	Z	,154	,118	,194	1,309	,199

a. Dependent Variable: Y

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

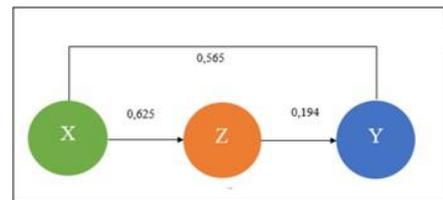
Berdasarkan tabel dalam koefisien pengaruh langsung pada tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel *work- life balance* (X) = 0,000 < 0,05 untuk variabel motivasi (Z) = 0,199.

Pada tabel tersebut maka hubungan dari variabel *work-life balance*, produktivitas kerja (X, Y), motivasi (Z, Y) dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + b_2Y$$

$$= 0,565 + 0,194 + 0,625.$$

Interpretasi dari analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6 analisis uji jalur

Total pengaruh = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Tabel 15 Hasil Total Pengaruh

Total Pengaruh	Koefisien pengaruh langsung	Koefisien Pengaruh Tidak Langsung
=		
=	0.565 + 0.194	0.625
=	0.1096	0.625
	= 0,7346	

(Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS v.26)

Jadi, pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung artinya *work-life balance* lebih signifikan mempengaruhi produktivitas kerja tanpa melalui motivasi.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Work-life balance (X) berpengaruh secara signifikan terhadap melalui Motivasi (Z).
2. Variabel Work-life balance (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Variabel Motivasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### **Saran Manajerial**

Saran Manajerial dibuat berdasarkan rata-rata indikator terendah pada setiap variabel. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan saran yang relevan bagi PT. PLN Nusantara Power up Muara Karang. Saran manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil mean dalam penelitian ini, terlihat bahwa variabel *Work-life balance* memiliki nilai yang relatif rendah pada indikator 8 dengan pernyataan “Saya lebih sering menghabiskan waktu/berada di tempat kerja daripada di rumah”. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa waktu karyawan lebih banyak dihabiskan di kantor perusahaan. Peneliti menyarankan agar perusahaan bisa memberikan penjadwalan waktu kerja bergantian WFH pada hari tertentu.

2. Berdasarkan hasil mean dalam penelitian ini, terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai yang relatif rendah pernyataan 2 “Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat”. Dari temuan ini perusahaan bisa meningkatkan akan rasa kenyamanan untuk karyawannya dengan memberikan tempat istirahat pada saat jam istirahat karyawan.

3. Berdasarkan hasil mean dalam penelitian ini, terlihat bahwa Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai yang relatif rendah pada indikator PK6 dengan pernyataan “Saya selalu mengusahakan yang terbaik setiap mengerjakan sesuatu”. Perusahaan lebih memperhatikan masalah kualitas kerja yang dimiliki karyawan dengan memberikan target dan reward untuk pekerjaan.

### **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan sehingga memerlukan perbaikan dan penyempurnaan dimasa mendatang. Untuk penelitian-penelitian dimasa mendatang, berikut merupakan yang mungkin dapat dipertimbangkan dalam penelitian-penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel responden yang lebih besar agar dapat memperoleh gambaran yang lengkap dan detail serta diperlukan untuk menambahkan profil responden seperti lamanya bekerja, tingkat pendidikan yang ditamatkan serta industri karyawan tersebut bekerja.

2. Diharapkan dapat memasukan variabel-variabel lain untuk melihat hubungan antar variabel yang lebih kompleks lagi. Dengan menambah lebih banyak variabel atau variabel yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work-life balance*.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Kompas Gramedia.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.
- Kamran, A., Zafar, S., & Ali, S. N. (2014). Impact of Work-Life Balance on Employees Productivity and Job Satisfaction in Private Sector Universities of Pakistan. *Lecture Notes in Electrical Engineering*, 242 LNEE (Vol. 2), 1019–1029. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-40081-0\\_86](https://doi.org/10.1007/978-3-642-40081-0_86).
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Prosiding Sinamu: Simposium Nasional Multidisiplin*, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Vol. 2, Hal. 43–49.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. (2022). Pengaruh Worklife Balance & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42339>.